

令和 8 年度 豊田市総合教育会議

1 日時 令和 8 年 8 月 1 9 日（水） 午後 3 時 1 5 分～午後 3 時 5 2 分

2 開催形式 対面会議

3 参加者（敬称略 順不同）

豊田市長 太田 稔彦

豊田市教育委員会教育長 山本 浩司

豊田市教育委員会教育長職務代理者 榊原 昌子

豊田市教育委員会委員 天野 勝美

豊田市教育委員会委員 佐伯 英恵

豊田市教育委員会委員 吉田 貴子

豊田市教育委員会委員 原 紳也

4 議事録

**（１）豊田市立学校の教育職員に関する業務量管理・健康確保措置実施計画に基づく
報告について（意見交換）**

学校教育課	＜資料に基づき説明＞
榊原委員	様々な工夫をして頂いて教職員に心のゆとりができて、多忙感が薄らぐような環境整備を進めていただいた成果が一定程度表れていると感じる。ただ令和 7 年度に時間外在校等時間が増えているため、さらに丁寧に原因分析し対応頂きたい。 多忙感と言うと負のイメージが強いが、教育職員として、前向きな「楽しい」と感じる多忙感もあると思う。私の個人的な思いになってしまいが、こんな学習をしたら、子どもたちが楽しんで学習をしてくれるだろうなと思ってワクワクする。確かに多忙にはなる。でもそれは負担ではなく楽しみ。目の前の子どもと向き合う時間や子どものことを考える時間を増やすことは、子どものためになるとともに、教員にとっても充実感や達成感を得られる。業務削減により生まれたゆとりの時間を、子どもと向き合う活動、子どもと教員自身の成長につながるような活動に振り向けることが重要である。一宮市の働き方改革のキャッチフレーズに「無理はなくそう、夢中になろう」というのがあった。これだと感じた。 子どもたちのため、自分たちの成長のために、夢中になれる働きがいを見つけられるように、皆で考えていけるとよい。
天野委員	令和 5 年度から令和 7 年度までを見ると、様々な改善策を進め、教員が担う必要のない仕事を減らし、タブレットによる情報発信や各種シス

	テムの整備を進めてきたにもかかわらず、時間外在校等時間は減らず、結果的に増えてしまっている。その原因がどこにあるのかを明らかにする必要がある。 教員が自宅へ仕事を持ち帰ったり、週末に仕事をしたりする実態についても把握が必要である。企業経営の経験から、仕事と私生活をしっかりわけて、ストレスを早く解消することが重要だと考える。学校でできない仕事を自宅に持ち帰ったり休日に行えば、休養や余暇と仕事が混在し、多忙感の解消は難しい。 資料では保護者対応の負担が大きいとあるが、学校や教員に対する保護者の認識が変化中、どのように対応するかも考える必要がある。教員側が努力するだけでなく、保護者側の姿勢が変わらない限り、問題の解決は難しい面がある。
吉田委員	保護者の立場として、午後5時以降の連絡ができなくなったことや、運動会が土日から平日開催になったことなどから、先生方の負担が減ってきていると思っていたが、実態としては依然として負荷が高いと感じていることに驚いた。 授業が行われている時間は日中のほとんどを占めるため、授業準備や成績処理は勤務時間外に行わざるを得ない構造になっている。専門スタッフや支援職員の配置が充実すれば、勤務時間内に授業準備や成績処理の時間を確保でき、多忙感の軽減につながるのか伺いたい。
学校教育課	専門スタッフや支援員など人的支援の充実、市として今後進めるべき課題である。環境整備を進めても時間外在校等時間が減らない理由は複合的だが、人員不足は大きな要因の一つである。 教員は授業のほか、事務的業務、子ども同士のトラブルへの対応など、様々な業務を勤務時間内に担っている。人員体制を充実させ、業務を分担していくことが重要である。
原委員	時間外在校等時間の数値目標から議論を始めると、本当に教師にとって不要な仕事かどうか検証する視点が抜けるおそれがある。アンケートの回答も、教職員が自分の時間を自由に使いたいという側面として捉えることができる。時間の使い方に裁量があれば、職場の閉塞感や働きにくさは軽減される可能性がある。 児童生徒数が減少している一方で教職員が足りないという説明は、一般の方々には理解されにくい。専門職を加えて業務を効率化する考え方は理解できるが、人員が減ってしまい不足する理由を十分に検討せず、単に人を増やすという議論にするべきではない。 若手とベテランでは仕事や時間に対する価値観が異なる。上司が当然と考える負荷を若手がハラスメントやストレスと捉える場合もあり、仕事

	観の違いを互いに理解しなければ、数値目標だけを立ててもストレスチェックの結果などの改善にはつながらない。 子どもや保護者との関わり、授業や行事を考える経験を通じて、教師の専門性や人としての力は高まる。効率化によって考える時間や悩む時間まで減らし、既存資料の利用だけを促すと、教師が自ら考え成長する機会を失う。やりたい人とやりたくない人を一律に扱い、時間だけで制限してはならない。数値目標だけが先行せず、教育の質と教師の専門性を高める機会を維持する視点が必要である。
佐伯委員	自己マネジメント力には個人差があり、その向上を目標にするだけでは個人の努力頼みになる。教育委員会として行うべきことは、個人の頑張りを求めるのではなく、制度や仕組み、環境整備によって個人差を補うことではないか。 以前から指摘されている、アンケートや文書事務等の問題が、現在も課題として残っている。実施可能な支援策を着実に進めていく。それがサポートになる。
教育長	学校問題支援員は、今年度配置した警察官 OB である。対処困難な児童生徒や保護者への対応が教員の大きな負担になっているため、学校問題支援チームのような体制を拡大することが必要だと考える。また、従来の講師や補助員の配置方法についても、現場の変化に合わせて見直す必要がある。 現場には、業務が十分でないまま早く帰る職員や、「できない」として別の職員に負担を寄せる例もあり、別の職員がカバーしている。学校は組織全体で業務を担うため、若手、中堅、ベテラン、各世代ごとの人材育成が必要である。心理的安全性を、何でも許されることと捉えるのではなく、互いに学び合い、高め合う職場風土をつくることが重要である。
市長	文部科学省が示す業務の 3 分類に沿って、市として各項目への取組を実施計画に位置付けているが、取組が十分進んでいる項目と、今後さらに進める必要がある項目があり、令和 11 年度までに改善を図るとの説明であった。 本来行わなくてもよい業務が削減されれば、その分の時間を教員が自分の取り組みたい教育活動に充てることができる。その結果、より良い教育を求めることで業務時間が増加する可能性もある。職場のコミュニケーションや仕事への満足感が向上しているのであれば、時間外在校等時間の増加だけをもって悪い状況とは言い切れない。 一方で、どこかで業務を区切る職場風土が必要なのか、教員が夢中になれるのであれば取組をさらに進めるべきなのか、引き続き考える必要が

	ある。改革の過渡期には一時的に時間が増えることもあり得るが、将来的には平常的な水準へ収めていく視点が必要である。
学校教育課	教育の質を下げないことを大前提とする。その上で軽減できる業務は軽減し、教員が本来の教育活動へ没頭できる時間に変えていきたい。